

УДК 331.214.72

ББК 60.8

## **СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

*Большакова Наталья Леонидовна  
Ст. преподаватель,  
Башкирский государственный университет, г. Уфа  
E-mail: [BolshakovaNL@mail.ru](mailto:BolshakovaNL@mail.ru)*

## **STIMULATION STAFF'S LABOR ACTIVITUY IN THE ORGANIZATIONS OF SOCIAL SUPPORT OF POPULATION**

*Bolshakova Natalya Leonidovna,  
assistant professor, Bashkir State University, Ufa*

### **АННОТАЦИЯ**

В представленной статье предпринимается попытка изучения системы стимулирования персонала как способа раскрытия трудового потенциала работников, эффективного выполнения ими своих профессиональных обязанностей, личностного роста и профессионального мастерства. В статье также рассмотрены нормативно-правовые акты в области системы оплаты труда и региональные особенности стимулирования работников учреждений социальной защиты населения Республики Башкортостан.

### **ABSTRACT**

In the present paper attempts to study the system of incentives for staff as a way of opening the labor potential employees, efficient discharge of their professional duties, personal growth and professional skills. The article also discussed regulations in the wage

system and regional peculiarities of incentives for employees of institutions of social protection of the population of the Republic of Bashkortostan.

**Ключевые слова:** учреждения социальной защиты населения, материальное и моральное стимулирование труда, оплата труда, совершенствование системы материального стимулирования труда

**Keywords:** institutions of social protection, material and moral stimulation of work, wages, improvement of material incentives

Система мер материального и морального стимулирования труда в учреждениях социальной защиты населения Российской Федерации закреплена и реализуется через соответствующую нормативно-правовую базу различного уровня, состоящую из материальных и процессуальных норм. Материальные нормы определяют показатели поощряемого поведения; вид, размер и круг адресатов поощрения, а также состав органов или должностных лиц, уполномоченных решать вопрос о поощрении. С помощью процессуальных норм осуществляется регулирование порядка предоставления к награде, процедуры принятия решения о поощрении и прочие аспекты [3].

Неотъемлемым элементом любой профессии является профессиональная культура, этика, которая формирует самосознание, идеологию данной профессиональной группы. Моральные нормы, правила и принципы, которыми должны руководствоваться социальные работники в ходе своей профессиональной деятельности, закреплены в этических кодексах: «Этика социальной работы: принципы и стандарты», принятый в 1994 году Международной федерацией социальных работников, Профессионально-этический кодекс социального работника России, принятый в 1994 году, Кодекс этики социального работника и педагога 2003 года. Аналогичные кодексы профессиональной этики принимаются на региональном и организационном уровнях. В Республике Башкортостан в учреждениях СЗН действует «Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Башкортостан» [2]. Их функционирование способствует не только регулированию взаимоотношений, но и постоянному нравственному совершенствованию специалистов, повышению

морального авторитета профессии и социальной работы в обществе, формированию корпоративной культуры организаций.

Необходимо выделить ряд нормативно-правовых документов, затрагивающих непосредственно работников учреждений системы социальной защиты населения.

Отметим Постановление Правительства РФ №583 от 5 августа 2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», согласно которому с 1 января 2009 года в субъектах Российской Федерации введена отраслевая система оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения, которая предусматривает установление зависимости размеров заработной платы работников от результатов и эффективности их труда.

Так, заработная плата работников учреждений социального обслуживания населения определяется исходя их окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж работы, за квалификационную категорию, а также выплаты за качество выполняемых работ. Также системой предусмотрены повышающие коэффициенты. Применение таких коэффициентов дало возможность повышения заработной платы отдельных работников в рамках действующей системы оплаты труда, делая ее более гибкой.

Однако введение новой системы оплаты труда привело к существенным различиям в оценке сложности и результатов труда, высокой дифференциации между заработной платой руководителей и работников учреждения, что обусловило дальнейшее совершенствование законодательства и принятие следующих законодательных актов:

1) Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2) Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р об утверждении «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

3) Приказ Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 650 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013-2018 годы)»

Вышеназванные законодательные акты повлекли за собой изменения не только в области оплаты труда, но и социальной сферы в целом. В настоящее время реализуются следующие мероприятия:

- разработка профессиональных стандартов и утверждение профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

- установление базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по установленным профессиональным квалификационным группам;

- разработка системы нормирования труда в учреждении, оценки сложности труда работников, установление показателей эффективности деятельности работников и учреждений, критериев и стимулирующих выплат, размеров и условий их осуществления; ликвидация постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но не оказывающих реальный мотивирующий эффект;

- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений, а также предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и работников в кратности от 1 до 8;

- оформление и введение «эффективного контракта» с работниками учреждений, то есть трудовых договоров, содержащих конкретизированные должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки

эффективности труда для назначения стимулирующих выплат в зависимости от его результатов и качества оказываемых услуг, меры социальной поддержки;

- оптимизация структуры сети и штатной численности учреждений социального обслуживания населения путем сокращения неэффективных, мало востребованных гражданами социальных услуг, непрофильных подразделений, перевода ряда обеспечивающих функций и услуг (в том числе медицинских) на условия аутсорсинга и привлечения сторонних организаций; укрепление материально-технической базы учреждений;

- сокращение на 15-20% численности работников системы социального обслуживания населения (преимущественно работников административно-хозяйственного управления) с целью высвобождения средств на повышение оплаты труда социальных работников;

- поэтапное повышение заработной платы социальных работников к 2018 году до 100 % от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации. По данным на конец 2013 года, в РБ заработная плата работников социального обслуживания населения выросла на 32,8% и достигла размера 13198 рублей, заработная плата социальных работников к концу 2013 года составляла 54,3% от средней заработной платы по республике (12179 рублей);

- повышение квалификации и переобучения работников, доведение доли ежегодно обученных работников не менее чем на 30%. Так, в 2013 в Республике Башкортостан 508 человек прошли курсы повышения квалификации и переподготовку, в течение 2014 года аналогичную процедуру пройдут 761 работник [8].

- увеличение притока кадров в социальные службы за 5 лет не менее чем на 50% от численности работающих в настоящее время [6]. В связи с высоким средним возрастом работающего персонала учреждение социального обслуживания населения разрабатываются и утверждаются локальные документы по организации наставничества и работе с молодыми специалистами.

С целью повышения эффективности профессиональной деятельности работников системы социального обслуживания, распространения прогрессивных форм и методов их работы, повышения престижа профессии с 2011 года проводится ежегодный Всероссийский конкурс профессионального мастерства на

звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания» по 19 номинациям. Ежегодно призерами конкурса становятся 60 работников учреждений социального обслуживания населения. В 2014 году в Конкурсе приняли участие около 400 человек из 73 регионов страны. С 2012 года уже традиционно призовые места занимают специалисты Республиканского реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями и Реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья г. Белорецка Республики Башкортостан.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 1.03.2011 г. №121 «О единовременном денежном поощрении лучших работников системы социального обслуживания» с 2011 года устанавливает ежегодное «единовременное денежное поощрение призерам Всероссийского конкурса в каждой номинации на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания»» в размере 500 тыс. рублей, 300 тыс. рублей и 200 тыс. рублей, занявшим первые, вторые и третьи места соответственно [4].

В РБ с 2011 года также ежегодно проходит Республиканский конкурс «Лучший работник учреждения социальной защиты населения Республики Башкортостан». Вместе с дипломами о присвоении званий, победителям, получившим специальные звания по каждой номинации, выдаются денежные призы в размере от 10 до 50 тысяч рублей в зависимости от номинации и присвоенного звания.

Таким образом, на основе данных законов происходит совершенствование системы материального стимулирования труда работников социальной сферы, увязанной с качеством оказания социальных услуг, повышение престижности и привлекательности профессий работников, оказывающих государственные и муниципальные услуги.

Рассмотрим систему нематериального стимулирования работников социальной защиты населения. Важную роль играет Указ президента Российской Федерации № 1796 «О дне социального работника», подписанного 27 октября 2000 года, который установил Днем социального работника 8 июня. Ежегодно в этот день проходят торжественные мероприятия, награждения победителей Всероссийского и Республиканского профессиональных конкурсов.

Указом Президента РФ №1099 от 7.09.2010 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» в государственную наградную систему страны введено почетное звание РФ «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации». Это звание присваивается за личные заслуги высокопрофессиональным работникам, имеющим стаж работы не менее 20 лет и отраслевые награды (поощрения) федеральных органов государственной власти или органов государственной власти субъектов Российской Федерации [7]. Признание трудовых заслуг лучших работников повышает их удовлетворенность трудом и оказывает воздействие на других членов коллектива, стимулируя последних улучшать результаты своего труда.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 10.06.2005 №400 «О ведомственных наградах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» работники системы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также других граждан, принимающих активное участие в развитии этой системы, могут быть удостоены следующими ведомственными наградами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- за благотворительную и спонсорскую деятельность в социальной сфере, сфере охраны здоровья и проявленное милосердие - знаком отличия «Милосердие»;

- лица, занятые в социально-трудовой сфере 15 и более лет, в том числе в данной организации не менее 5 лет, имеющие особые заслуги и достижения в социально-трудовой сфере, награждаются нагрудным знаком «Отличник социально-трудовой сферы»;

- работники организаций социально-трудовой сферы и здравоохранения, имеющие стаж работы не менее 10 лет в данной отрасли, за безупречную работу поощряются Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации [5].

На региональном уровне также приняты ряд документов, основная идея которых – моральное поощрение за трудовую деятельность, например, согласно Закону Республики Башкортостан от 30.12.2005 N 271-з «О государственных наградах и почетных званиях Республики Башкортостан» за выдающиеся заслуги в

труде граждане награждаются орденом «За заслуги перед Республикой Башкортостан», за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд присуждается знак отличия Республики Башкортостан «За самоотверженный труд в Республике Башкортостан», а работникам социальной сферы - почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Башкортостан».

С целью повышения значимости и признания социальной работы, статуса социального работника в обществе с 1996 года в различных субъектах Российской Федерации разрабатываются и принимаются Законы «О статусе работника социальной службы». Данные правовые акты устанавливают дополнительные меры социальной поддержки работников социальных служб [1].

На локальном уровне основные внутриорганизационные нормативные документы прямо или косвенно регламентируют различные составляющие системы мотивации и стимулирования труда. В общем виде система мотивации на организационном уровне представлена в коллективных и трудовых договорах, Положениях о системе управления персоналом, Правилах внутреннего распорядка, должностных инструкциях, штатном расписании и др.

Нематериальное стимулирование работников системы социальной защиты населения различных субъектов также регламентируется положениями на уровне организаций.

*Положение о нематериальном поощрении работников учреждения* определяет виды поощрений за добросовестное выполнение трудовых обязанностей и достигнутые успехи в работе, а также принципы и порядок представления работников к поощрению.

*Положение о проведении конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии».* С целью повышения престижа профессии, стимулирования профессиональной деятельности социальных работников ежегодно участники Всероссийского конкурса борются за звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания» [7]; совместно со СМИ проводятся областные и республиканские конкурсы «Лучшая социальная служба», «Лучший директор стационарного учреждения социального обслуживания граждан



пожилого возраста и инвалидов», «Лучший социальный работник: общественный взгляд» и др. [1]

*Положение о почетном звании (грамоте).* В учреждениях открыты Доски Почета. Выдвижение кандидата на Доску Почета проводится по итогам работы за прошедший год структурными подразделениями учреждения на собрании коллектива подразделения.

*Положение о системе непрерывного профессионального образования.* Важнейшим инструментом мотивации сотрудников является обучение. Помимо указанных выше мер по повышению квалификации и переподготовке специалистов в рамках «дорожных карт», разрабатываются планы развития персонала, которые ежегодно утверждаются и включают в себя внутреннее и внешнее обучение [10]

В РБ в 2013 году для решения проблемы повышения профессионального уровня специалистов реабилитационных учреждений было организовано участие специалистов во всероссийских и региональных семинарах, курсах повышения квалификации, проводимых Региональной благотворительной общественной организацией «Центр лечебной педагогики» г. Москва, при поддержке Фонда поддержки детей находящихся в трудной жизненной ситуации (г. Москва) [8].

*Положение о проведении аттестации персонала.* В Республике Башкортостан в рамках реализации «дорожных карт» с третьего квартала 2013 года Министерство труда и социальной защиты населения формирует рейтинг учреждений по критериям оценки эффективности, который напрямую влияет на уровень заработной платы их руководителей. На стадии формирования в настоящее время находится аналогичная система оценки работников учреждений [2].

Прямая зависимость оплаты труда работников от его результатов, достижения установленных количественных и качественных показателей эффективности деятельности, значительное повышение оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, меры по повышению кадрового потенциала предприятий и нематериальному поощрению – эти и другие нововведения, несомненно, будут способствовать повышению заинтересованности работников системы социальной защиты в высокоэффективном труде, развитию кадрового состава учреждений, формированию трудового сознания, что

благоприятно отразится на повышении качества и результативности данной отрасли в целом.

#### **Список литературы:**

1. Катина Т.Д. Профессионализм и активность – основа деятельности Калужской областной общественной организации работников социальных служб// Социальная работа. – 2011. - №6.
2. Министерство труда и социальной защиты населения РБ [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://mintrudrb.ru/about/vacancies/documents.php>
3. Петров Г.М. Поощрение в государственном управлении(правовые аспекты): Учеб. пособие / Г.М. Петров ; Ярославский гос. ун-т. - Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 1993. – С. 17
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 1 марта 2011 г. N 121 «О единовременном денежном поощрении лучших работников системы социального обслуживания»
5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 10.06.2005 N 400 «О ведомственных наградах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации»
6. Распоряжение Правительства РБ от 30 апреля 2013 г. №513-р «О плане мероприятий («Дорожная карта») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Республики Башкортостан» на 2013-2018 годы [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://mintrudrb.ru/upload/docs/raspor513r.pdf>
7. Родяшина Т.В. Профессиональная деятельность и компетентность социального работника в решении проблем инвалидов и граждан пожилого возраста// Социальная работа. – 2011. - №3.
8. Сборник Министерства труда и социальной защиты населения РБ «Итоги деятельности в 2013 году и задачи на 2014 год» [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik\\_2013.pdf](http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik_2013.pdf)
9. Указ Президента Российской Федерации от 7 сентября 2010 г. N 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»
10. Хохлова Г.В. Нематериальное поощрение работников.// Социальная работа. – 2010. - №4.